FEDERATION FRANÇAISE DE JUDO JUJITSU
KENDO ET DISCIPLINES ASSOCIEES

Les Groupements d'Employeurs Clubs Judo

Guide méthodologique

Préambule

En permettant à plusieurs employeurs de se regrouper au sein d'une structure ayant vocation à gérer au mieux l'emploi, le **Groupement d'Employeurs** s'inscrit dans le cadre de nos objectifs fondamentaux : le développement du judo grâce à la pérennisation de l'emploi et la mutualisation des ressources.

En effet, le groupement d'employeurs offre une souplesse dans l'emploi en permettant aux structures, même les plus petites, de pouvoir disposer d'enseignants sur les créneaux horaires dont ils ont besoin. En étant salariés dans des groupements d'employeurs, les enseignants peuvent quant à eux bénéficier d'un emploi à temps plein et stable.

Ainsi, la Fédération s'est engagée dans un processus de création de groupements d'employeurs idéalement constituée au niveau de la région et réunis au sein d'une Fédération des Groupements d'Employeurs Judo (FGE Judo).

La volonté de la Fédération des Groupements d'Employeurs Judo est d'aider les clubs qui souhaiteraient créer un groupement d'employeurs pour gérer et pérenniser l'emploi d'un ou plusieurs salariés.

Ce guide méthodologique est un outil pour répondre aux questions de ceux qui, à nos côtés, se lanceront dans la création d'un Groupement d'Employeurs et les accompagner dans leurs démarches.

Jean-Luc ROUGE
Président de la FGE Judo

Jean-Pierre CROST
Secrétaire Général de la FGE Judo

Philippe SAID
Trésorier de la FGE Judo

Sommaire

1 . Qu'est-ce qu'un Groupement d'Employeurs ? ____ ***4***

2 . Les plus values d'un GE ____ ***5***

2.2 Les plus values pour les utilisateurs ____ *5*

2.3 Les plus values pour les salariés ____ *6*

3 . Les relations au sein d'un Groupement d'Employeurs ____ ***7***

4 . Les étapes clés dans la constitution d'un Groupement d'Employeurs ____ ***9***

5- Le fond d'autonomie et de financement ____ 13

6. Analyses des aides financières et les dispositifs d'accompagnement du territoire ____ ***14***

7. Le GE et les subventions ____ ***15***

8 . L'adhésion à la Fédération des Groupements d'Employeurs Judo ____ ***16***

9. Pour en savoir plus ____ ***17***

Contact :
Virginie AMATE – FFJDA
Tel : 01.40.52.16.33 – Fax : 01.40.52.16.30 – Email : virginie.amate@ffjudo.com

1 . QU'EST-CE QU'UN GROUPEMENT D'EMPLOYEURS ?

La loi française offre la possibilité, pour plusieurs employeurs entrant dans le même champ d'application d'une convention collective (ce qui est le cas des clubs de judo), de se regrouper dans le cadre d'une association Loi 1901 appelé Groupement d'Employeurs (GE).

L'objet social de cette association est de mettre à la disposition de ses membres appelés « utilisateurs » que sont les clubs des salariés liés au GE par un contrat de travail. Ainsi, le GE procède au recrutement, et aux formalités liées à l'emploi des salariés qui sont ensuite mis à la disposition de chaque utilisateur club selon ses besoins horaires et sa capacité financière.

Comme toute association, un GE doit donc être constitué lors d'une assemblée générale durant laquelle les membres fondateurs, c'est-à-dire les clubs qui seront utilisateurs du ou des salariés, votent les statuts et le règlement intérieur et élisent les dirigeants. Une fois la tenue de cette AG constitutive, le GE sera officiellement constitué dès le dépôt des statuts en Préfecture ou Sous-préfecture, et dès leur validation par la DDTEFP (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle).

La création du GE repose sur un projet de développement et/ou de structuration territoriale des activités. Le GE est un outil au service d'un projet commun dans lequel se reconnaissent les adhérents. Leur organisation peut prendre deux formes complémentaires :

- Ceux qui reposent sur une logique de « filière » ou d'activités. Le rayon d'action de ces groupements est généralement départemental ou régional.
- Ceux qui reposent sur une logique territoriale, dont la zone d'action géographique est locale.

2 . LES PLUS VALUES D'UN GE

2.1 Les plus values pour les utilisateurs :

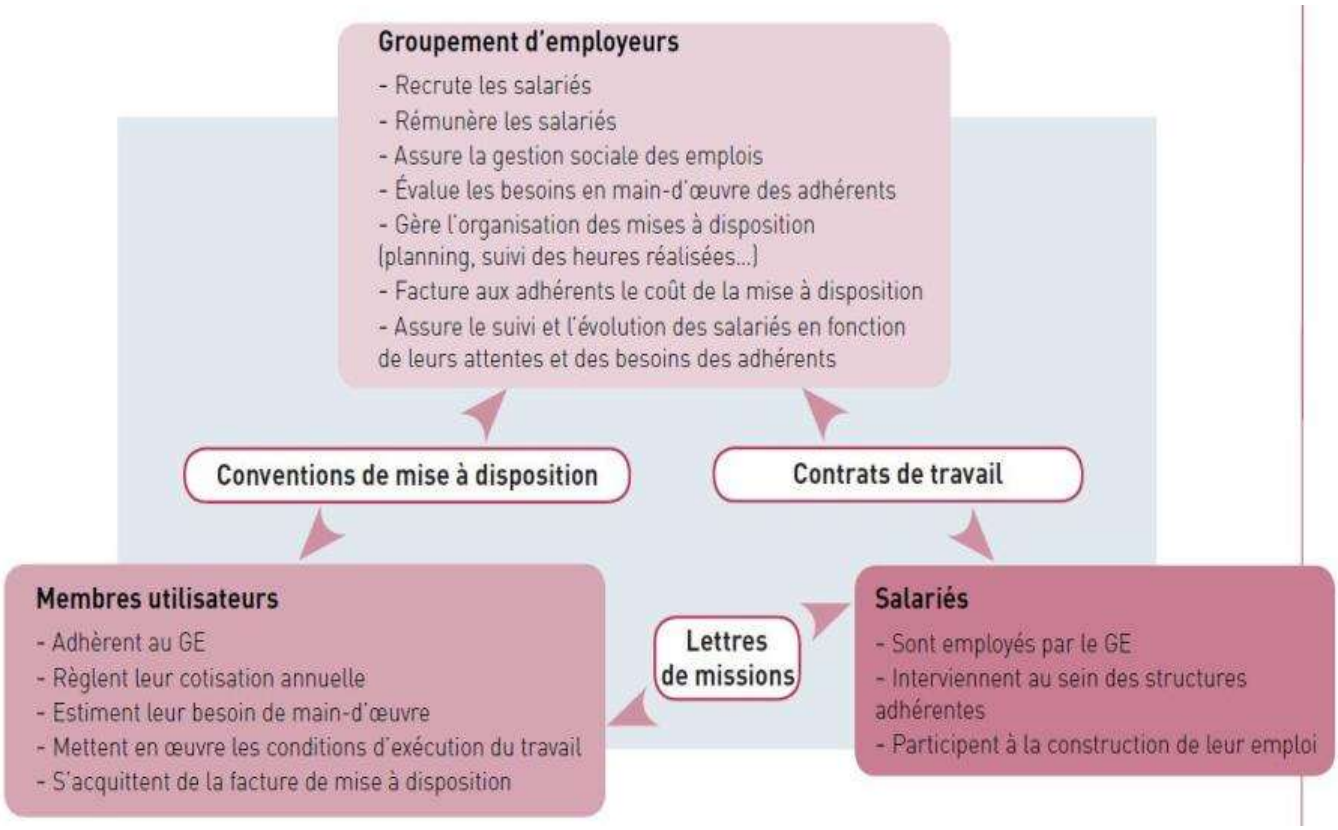
LES PLUS VALUES POTENTIELLES D'UN GE	ARGUMENTAIRE/EXPLICATION
Développer de la valeur ajoutée en créant des postes visant le temps plein	Les petites structures n'ont pas toujours la capacité financière d'embaucher du personnel qualifié permanent (éducateur sportif, animateur spécialisé, agent de développement...). La mise en commun des besoins de main-d'œuvre permet ainsi la création d'emplois à valeur ajoutée pérenne.
Contribuer au maintien des postes dans les structures	Le GE consolide les emplois et les rend plus attractifs. Si une structure rencontre des difficultés et s'il existe une menace de licenciement, l'embauche par le GE peut devenir une solution de maintien de l'emploi.
Favoriser le recrutement et la fidélisation de salariés, notamment dans le secteur rural et pour les postes à forte valeur ajoutée	En consolidant les emplois et en les rendant plus attractifs, le GE facilite le recrutement des salariés, d'autant plus en secteur rural éloigné d'un bassin d'emploi. Des aides financières spécifiques peuvent être perçues par le GE (Emploi tremplin, Plan sport emploi, poste Fonjep) alors qu'elles n'auraient pas été attribuées dans le cas d'emplois très partiels. Dans les GE les plus structurés, les utilisateurs peuvent bénéficier de conseils au recrutement et les salariés déjà en poste peuvent être mis à disposition des structures qui en ont besoin, permettant ainsi de rendre flexibles des personnels à forte valeur ajoutée.
Faciliter la gestion de l'emploi	Le GE peut apporter à ses membres une aide et des conseils en matière d'emploi et de gestion des ressources humaines. Ce service peut s'avérer intéressant pour des associations qui n'ont jamais été employeuses, celles qui ne possèdent pas ces compétences en interne ou celles qui n'auraient pas la capacité de recruter le personnel nécessaire à cette gestion, ni les moyens de l'externaliser. Cette possibilité existe tout particulièrement dans les GE de grande taille qui disposent de permanents en charge de la gestion de l'emploi et des ressources humaines.
Mutualiser des moyens de gestion de l'emploi	Le GE permet de mutualiser les moyens humains nécessaires à la gestion de l'emploi ainsi que les moyens matériels y contribuant (matériel, logiciels, locaux...) ; il favorise ainsi les économies d'échelle.
Avoir un cadre législatif de prêt de main-d'œuvre lisible et adapté	À la différence de la mise à disposition de personnels par une association de droit commun, le GE bénéficie d'un cadre juridique qui précise le rapport tripartite entre l'association qui met à disposition (le GE), le bénéficiaire de la mise à disposition du personnel (qui est adhérent au GE) et le salarié. En cela, le GE présente des garanties supplémentaires sécurisantes.
Permettre le recours occasionnel à de l'appoint de main-d'œuvre	Le groupement peut mettre à disposition un salarié permanent pour des besoins occasionnels de main-d'œuvre. Cet usage du GE ne devrait représenter qu'une petite partie de son fonctionnement afin de consolider les emplois existants. Le GE se distingue des sociétés de travail temporaire par le caractère non lucratif du prêt de main-d'œuvre.
Répondre à la saisonnalité des activités des utilisateurs	Un GE composé d'adhérents dont les rythmes et les activités sont complémentaires stabilise les emplois et permet de répondre aux difficultés périodiques de recrutement rencontrées dans certaines activités sportives et d'animation. Le groupement permet de fidéliser le personnel saisonnier en lui proposant des CDI.

2.2 Les plus values pour les salariés

LES PLUS VALUES POTENTIELLES D'UN GE	ARGUMENTAIRE/EXPLICATION
Avoir un contrat de travail unique	Les situations professionnelles reposant sur du multisalariat sont rendues complexes par le nombre d'interlocuteurs. A contrario, le salarié du GE dispose d'un employeur unique auquel il rend compte et qui gère tous les aspects administratifs de l'emploi. Cette situation simplifie pour le salarié les relations avec l'employeur, mais égale ment avec les organismes sociaux (caisse de retraite...).
Consolider l'emploi par des contrats en CDI	Dans la logique du partage d'emploi et de la permanence des compétences dans les structures utilisatrices, le GE privilégie les contrats à durée indéterminée. Il contribue à lutter contre la précarité en limitant le recours aux CDD.
Consolider les temps de travail	Pour des salariés exerçant des activités à temps partiel, le GE développe une stratégie de construction de l'emploi par l'agrégation de missions auprès de plusieurs utilisateurs afin d'augmenter le temps de travail et tendre vers un temps plein.
Percevoir une rémunération régulière	Le salarié perçoit généralement une rémunération fixe qui est lissée sur l'année.
Faciliter l'accès à la formation	Les salariés ayant des employeurs multiples peuvent rencontrer des difficultés dans l'accès à la formation professionnelle continue. Pour exemples : - Une ouverture de droits insuffisants - Le choix des formations : les priorités peuvent être différentes selon les employeurs - Les autorisations de départ en formation - Le montage du projet avec des interlocuteurs multiples - La prise en charge des frais annexes Le GE, par son organisation et sa taille, facilite la construction de plans de formation prenant en compte de manière cohérente les besoins des salariés et des adhérents afin d'augmenter la professionnalisation et l'employabilité des salariés.
Favoriser le projet professionnel	Le salarié qui bénéficie d'une situation professionnelle stable peut s'inscrire dans un projet professionnel à long terme. Il peut envisager l'évolution de son parcours professionnel, de même que l'évolution nécessaire de ses compétences.
Accompagner son projet de vie	Une stabilité professionnelle facilite l'accès au crédit, au logement et favorise une insertion socioprofessionnelle durable.
Enrichir son activité professionnelle	Être salarié d'un GE permet de réaliser des missions variées et de ne pas s'inscrire dans une activité monotone. Le salarié doit s'adapter aux différents utilisateurs et activités qu'il rencontre. La formation est également un levier contribuant à l'adaptation du salarié.

Extrait du guide pratique « Accompagner les groupements d'employeurs associatifs »

3 . LES RELATIONS AU SEIN D'UN GE


Groupement d'employeurs
- Recrute les salariés
- Rémunère les salariés
- Assure la gestion sociale des emplois
- Évalue les besoins en main-d'œuvre des adhérents
- Gère l'organisation des mises à disposition (planning, suivi des heures réalisées...)
- Facture aux adhérents le coût de la mise à disposition
- Assure le suivi et l'évolution des salariés en fonction de leurs attentes et des besoins des adhérents
Conventions de mise à disposition
Contrats de travail
Membres utilisateurs
- Adhèrent au GE
- Règlent leur cotisation annuelle
- Estiment leur besoin de main-d'œuvre
- Mettent en œuvre les conditions d'exécution du travail
- S'acquittent de la facture de mise à disposition
Lettres de missions
Salariés
- Sont employés par le GE
- Interviennent au sein des structures adhérentes
- Participent à la construction de leur emploi

Les GE mettent en relation trois partenaires : le **GE** lui-même en tant que structure qui emploie, les **utilisateurs** souhaitant disposer de **salariés** mis à leur disposition en fonction de leurs besoins et de leurs capacités financières.

Chaque salarié est lié au GE par un **contrat de travail** unique.

Les utilisateurs et le GE sont liés par des **conventions de mise à disposition de personnel**. Comme la loi le prévoit dans le cadre des GE qui sont des associations, la mise à disposition ne peut avoir de but lucratif (contrairement, par exemple, aux agences d'intérim). Ainsi le GE ne doit facturer qu'aux clubs adhérents et utilisateurs que les coûts salariaux (salaires et charges sociales), éventuellement augmentés de frais de gestion.

Les utilisateurs et les salariés sont liés par une **lettre de mission**. Ainsi, même si le GE est l'employeur de droit des salariés, chaque utilisateur continue à assurer la fonction d'employeur délégué ayant notamment en charge la définition des missions des salariés mis à leur disposition et le contrôle de la bonne exécution du travail demandé.

IMPORTANT

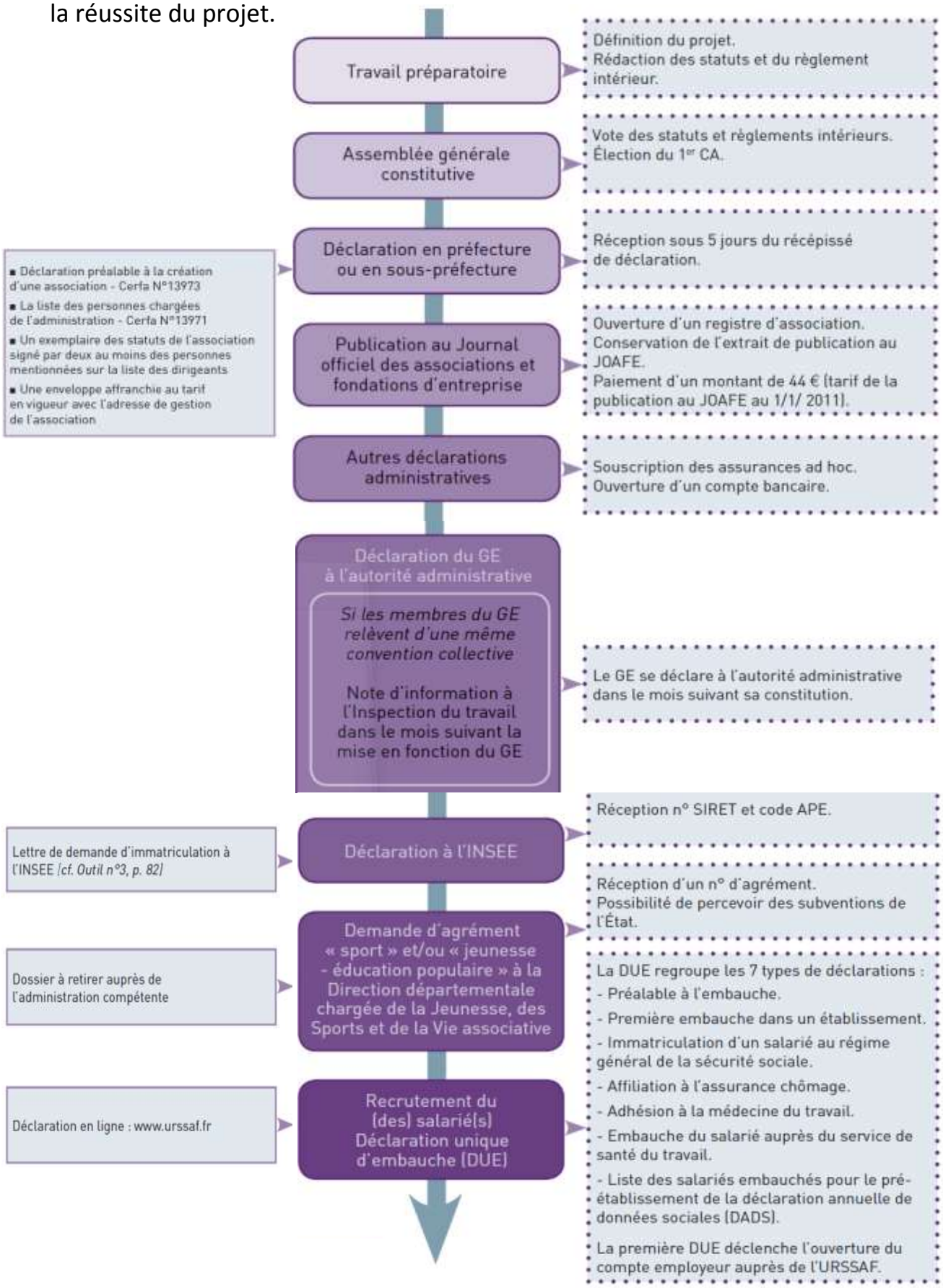
Le GE est avant tout un outil de gestion de l'emploi pour les clubs, il n'a pas pour objectif de se substituer à eux en ce qui concerne leur organisation et leurs activités.

Les clubs ne perdent donc pas leur identité ni les responsables leur pouvoir de direction.

.

4 . LES ETAPES CLES DANS LA CONSTITUTION D'UN GE

La constitution d'un GE nécessite d'être bien préparée en amont par les différents intervenants. Elle se fait en plusieurs étapes successives dont dépend la réussite du projet.


Travail préparatoire
Définition du projet.
Rédaction des statuts et du règlement intérieur.
Assemblée générale constitutive
Vote des statuts et règlements intérieurs.
Élection du 1er CA.
Déclaration en préfecture ou en sous-préfecture
Réception sous 5 jours du récépissé de déclaration.
▪ Déclaration préalable à la création d'une association - Cerfa N°13973
▪ La liste des personnes chargées de l'administration - Cerfa N°13971
▪ Un exemplaire des statuts de l'association signé par deux au moins des personnes mentionnées sur la liste des dirigeants
▪ Une enveloppe affranchie au tarif en vigueur avec l'adresse de gestion de l'association
Publication au Journal officiel des associations et fondations d'entreprise
Ouverture d'un registre d'association.
Conservation de l'extrait de publication au JOAFE.
Paiement d'un montant de 44 € (tarif de la publication au JOAFE au 1/1/ 2011).
Autres déclarations administratives
Souscription des assurances ad hoc.
Ouverture d'un compte bancaire.
Déclaration du GE à l'autorité administrative
Si les membres du GE relèvent d'une même convention collective
Note d'information à l'Inspection du travail dans le mois suivant la mise en fonction du GE
Le GE se déclare à l'autorité administrative dans le mois suivant sa constitution.
Déclaration à l'INSEE
Réception n° SIRET et code APE.
Lettre de demande d'immatriculation à l'INSEE [cf. Outil n°3, p. 82]
Demande d'agrément « sport » et/ou « jeunesse - éducation populaire » à la Direction départementale chargée de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative
Réception d'un n° d'agrément.
Possibilité de percevoir des subventions de l'État.
Dossier à retirer auprès de l'administration compétente
Recrutement du (des) salarié(s) Déclaration unique d'embauche (DUE)
Déclaration en ligne : www.urssaf.fr
La DUE regroupe les 7 types de déclarations :
- Préalable à l'embauche.
- Première embauche dans un établissement.
- Immatriculation d'un salarié au régime général de la sécurité sociale.
- Affiliation à l'assurance chômage.
- Adhésion à la médecine du travail.
- Embauche du salarié auprès du service de santé du travail.
- Liste des salariés embauchés pour le pré-établissement de la déclaration annuelle de données sociales (DADS).
La première DUE déclenche l'ouverture du compte employeur auprès de l'URSSAF.

ETAPE 1 : travail préparatoire : réunir les responsables des clubs intéressés

C'est l'occasion pour les clubs de faire connaître leur situation, leurs besoins et de les analyser en commun pour décider de l'opportunité de créer le Groupement d'Employeurs.
Les clubs pourront contacter la Fédération des Groupements d'Employeurs Judo afin d'être accompagnés dans leur projet.

ETAPE 2 : travail préparatoire : réfléchir sur les différents projets d'emploi

- Etude des besoins des différents utilisateurs : profils d'emplois envisagés, nombre d'emplois, qualification souhaitée…
- Répartition du temps de travail entre les différents utilisateurs,
- Planification annuelle de l'emploi du temps du ou des salariés en tenant compte de l'activité et de la saisonnalité (périodes hautes pendant la saison sportive, périodes creuses durant les mois de juillet et août…).

ETAPE 3 : travail préparatoire : étudier la faisabilité économique du projet

- Etablissement d'un plan de financement précis des emplois.
- Bien appréhender les problématiques liées à la gestion de la trésorerie : décalage entre l'encaissement des factures payées par les utilisateurs et le versement des salaires aux salariés. Le choix du prélèvement automatique mensuel devra être privilégié pour éviter les problèmes de trésorerie.
- Etablir les conséquences en termes de gestion sociale des salariés (ex : édition des bulletins de paie, versement du salaire, cotisations formation…).

ETAPE 4 : assemblée générale constitutive

Une fois les trois premières étapes validées, les membres fondateurs se réunissent en assemblée générale constitutive afin de créer officiellement le GE. Ils élisent alors un bureau exécutif.
Les membres des GE Judo seront généralement des clubs affiliés à la FFJDA puisqu'il est nécessaire que les associations adhérentes soient rattachées à la même convention collective : la Convention Collective Nationale du Sport (CCNS).
L'AG constitutive est aussi le moment de définir et de voter les statuts et le règlement intérieur, véritables textes de fonctionnement de l'association. La FFJDA propose des statuts et un règlement intérieur types pour un fonctionnement homogène des GE qui pourront demander leur adhésion à la Fédération des Groupements d'Employeurs Judo.

ETAPE 5 : formalités administratives à accomplir après l'assemblée générale

Déclaration de la création de l'association en Préfecture ou Sous-préfecture du lieu du siège social du GE et demande de parution au Journal Officiel. Cette déclaration doit faire apparaître :

- ☑ Le titre exact et complet de l'association suivi de son objet tel qu'il est mentionné dans les statuts
- ☑ L'adresse de son siège social
- ☑ Les noms, prénoms, profession, adresse du domicile et nationalité des personnes chargées de son administration
- ☑ Les statuts (2 exemplaires) sur papier libre, certifiés conformes et signés par au moins 2 personnes ou membres fondateurs
- ☑ L'imprimé de demande d'insertion au Journal Officiel à demander au préalable à la Préfecture ou Sous-préfecture. Cette insertion est payante.

- ☑ Une enveloppe timbrée à l'adresse du Président ou du siège social pour recevoir le récépissé

- Envoi d'une note d'information à l'inspecteur du travail par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai d'un mois après la constitution du GE. Contenu de la note d'information :
  - ☑ Nom, siège et forme juridique du GE (association loi 1901 pour les GE Judo)
  - ☑ Nom, prénoms et adresse des dirigeants
  - ☑ Statuts
  - ☑ Copie de l'extrait de déclaration au Journal Officiel
  - ☑ Liste des membres du GE (comprenant leur siège, leur activité et le nombre de salariés occupés)
  - ☑ La convention collective applicable à savoir la Convention Collective Nationale du Sport
- Demande d'attribution d'un numéro SIRET

- Affiliation à une caisse de retraite complémentaire (en général il est bon de conserver l'organisme avec lequel la ligue traite). Attention cela doit être fait dans les 3 mois qui suivent la première embauche
- Affiliation à un régime de prévoyance (idem)
- Affiliation à un Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) pour les cotisations liées à la formation professionnelle des salariés
- Rédaction des contrats de travail

- Acheter et renseigner un registre unique du personnel qui doit être consultable en permanence au siège social du GE. Doivent figurer tous les salariés du GE dans l'ordre de leur embauche
- Rédaction des conventions de mise à disposition (peut avoir été fait au préalable) sur la base des conventions types

- Etablissement des lettres de mission (peut avoir été fait au préalable)
- Etablissement des déclarations uniques d'embauche : celles-ci sont à faire auprès de l'URSSAF directement en ligne (www.due.fr) ou par déclaration papier au moins 8 jours avant la date de prise d'activité. Elles permettent de remplir en un seul document 7 formalités administratives :
  - ☑ La déclaration préalable à l'embauche
  - ☑ La déclaration de première embauche dans un établissement
  - ☑ La demande d'immatriculation du salarié au régime général de la Sécurité Sociale
  - ☑ La demande d'affiliation au régime d'assurance chômage
  - ☑ La demande d'adhésion à un service de santé au travail
  - ☑ La déclaration d'embauche du salarié auprès du service de santé au travail en vue de la visite médicale obligatoire
  - ☑ La liste des salariés embauchés pour le pré-établissement de la déclaration annuelle des données sociales (DADS) sur support papier

- Dans le cas où des emplois seraient transférés d'un utilisateur au GE : information du salarié du changement d'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

  Attention : ce courrier doit être envoyé au salarié par le club qui l'emploie avant la prise d'activité du GE.

- Ouverture d'un compte bancaire au nom du GE
- Rentrer les RIB de chacune des personnes physiques afin de procéder au paiement des salaires
- Mettre en place un système de prélèvement mensuel 5 jours avant le versement des salaires aux salariés. Cela doit permettre d'éviter qu'il y ait un décalage entre l'encaissement des factures faites aux adhérents et le versement aux salariés.

5. LE FOND D'AUTONOMIE ET DE FINANCEMENT

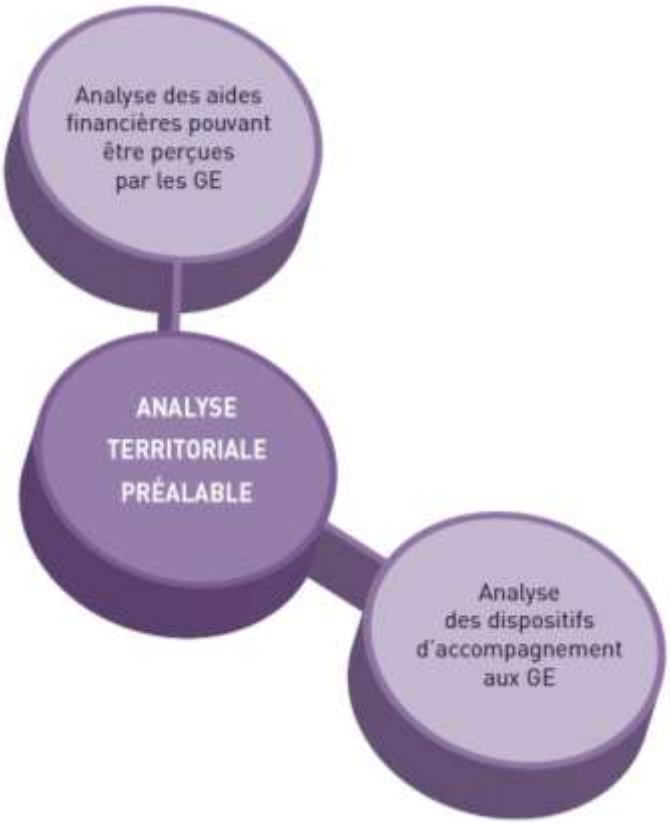
Les Groupement d'Employeurs reposent sur un principe fondamental **: la solidarité des membres**. Cette solidarité doit conduire à la constitution d'une « réserve d'argent » devant permettre de faire face aux problèmes de trésorerie, particulièrement au moment des appels de cotisations sociales trimestrielles (15 avril, 15 juillet, 15 octobre, 15 janvier).

Cette réserve peut également servir en cas de perte d'activité d'un salarié du GE (suite au retrait d'un adhérent ou à une diminution globale de l'activité d'un adhérent). En effet, même si le salarié n'est pas mis à la disposition d'un ou plusieurs adhérents, le GE restera tenu de lui verser ses salaires pour le volume horaire défini dans son contrat de travail. Il faut donc que le GE puisse faire face à ce risque financier en ayant un fond d'autonomie et de financement correspondant à plusieurs mois de salaires chargés.

Ce fond d'autonomie et de financement peut être constitué par plusieurs éléments :

- Des subventions spécifiques d'aide à la création et au fonctionnement du GE
- Les adhésions annuelles payées par les adhérents
- Des participations des utilisateurs qui peuvent voter, lors d'un conseil d'administration ou de l'assemblée générale, les concours de chacun d'entre eux. Ces concours peuvent être forfaitaires (une somme fixe par adhérent et/ou par emploi) ou variables en fonction de l'utilisation par chacun du ou des salariés du GE.

6. ANALYSE DES AIDES FINANCIERES ET LES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DU TERRITOIRE : NE VONT-ILS PAS SE CONCURENCER ?


Analyse des aides financières pouvant être perçues par les GE
ANALYSE TERRITORIALE PRÉALABLE
Analyse des dispositifs d'accompagnement aux GE

En fonction des territoires, un certain nombre d'aides peuvent être mobilisées par les porteurs de projet, telles que :

- Les aides à la réalisation d'études de faisabilité de création d'un GE
- Les aides à la création et au démarrage des GE
- Les aides au fonctionnement des GE
- Les aides à la structuration et au développement des GE
- Les aides à l'emploi
- Les aides spécifiques

À titre d'exemple, les financeurs potentiels des GE clubs peuvent être :

- Les services déconcentrés du ministère chargé de l'emploi
- Les services déconcentrés des ministères chargés des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative
- Les conseils régionaux
- Les conseils généraux
- Les têtes de réseaux des secteurs du sport, de l'animation et de l'éducation populaire (fédérations, ligues, comités…)

À titre d'exemple, nous pouvons citer les accompagnateurs suivants :

- Les services déconcentrés du ministère chargé de l'Emploi
- Les services déconcentrés des ministères chargés des Sports, de la Jeunesse et de la Vie associative
- Les centres de ressources des GE (CRGE)
- Le Groupement national Profession sport et loisirs et ses associations départementales
- L'union des GE de France (UGEF)
- Les dispositifs locaux d'accompagnement (DLA)
- Le réseau France Active et les structures de finances solidaires

- Les Comités régionaux et départementaux olympiques et sportifs (CROS/CDOS)
- Les réseaux régionaux et départementaux de la jeunesse et de l'éducation populaire
- Le CRIB
- Les fédérations des groupements d'employeur judo
- …

7. LE GE ET LES SUBVENTIONS

Le GE, comme toute association, est en capacité de bénéficier de subventions. L'utilisation de ces subventions ne peut être détournée de leur objet. Dans le cas où la subvention dépasse le seuil de 23 000 €, la conclusion d'une convention en définissant l'objet est obligatoire. Dans le cas de subventions d'aide à l'emploi ou au projet (Emploi tremplin, Plan sport emploi, …), le GE doit se montrer prudent quant à leur déduction du coût de l'emploi lorsque le salarié est mis à disposition. En effet, cette pratique peut être assimilée à du reversement de subventions publiques, interdit par la loi du 2 mai 1938. Faute de respecter ce principe, le GE pourrait se rendre coupable de gestion de fait de fonds publics.

Toutefois, le financeur public qui verse la subvention peut faire échec à ce principe d'interdiction de reversement en indiquant expressément que la mise à disposition du salarié au profit d'une autre structure associative est possible.

Il convient donc de se reporter au cas par cas aux termes de la convention signée avec le financeur fin de définir si la mise à disposition est possible ou non.

8. L'ADHESION A LA FGE

La constitution de plusieurs GE Judo sur le territoire national a amené la Fédération à envisager la création d'une Fédération des Groupements d'Employeurs Judo (FGE Judo) pour regrouper toutes les structures.

La FGE Judo a pour missions la promotion et le développement des groupements d'employeurs judo créés par les actions suivantes :

- La lutte contre la précarité de l'emploi en favorisant l'insertion professionnelle
- La formation des créateurs, administrateurs et personnels gestionnaires des Groupements d'Employeurs ;
- L'organisation d'échanges et de rencontres entre responsables, administrateurs et/ou salariés, des groupements d'employeurs ;
- La recherche d'avantages sociaux pour les salariés des groupements d'employeurs judo ;
- Favoriser la formation des salariés des Groupements d'Employeurs judo et leur financement.
- Aider et soutenir, en cas de besoin ou de demande, les Groupements d'Employeurs judo dans leur gestion, leur plan de financement et la tenue de leur comptabilité.

En adhérant à la FGE Judo, le GE bénéficie du conseil, des services et des avantages mis en place.

9. POUR EN SAVOIR PLUS

Bibliographie

- Accompagner les groupements d'employeurs associatif - Ministère des Sports / Ministère de 'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative / en partenariat avec l'Avise
- DELALANDE (Franck) – BUANNIC (Lionel), Groupements d'employeurs mode d'emploi, Éditions d'Organisation, 2007.
- Groupements d'employeurs et associations artistiques et culturelles, Enjeux et expériences, CNAR Culture/Opale (Réjane Sourisseau), 2010.
- Les GEIQ : État des lieux, collection « Les Repères de l'Avise », 2008.
- DALICHOUX (Jean) – FADEUILHE (Pierre), Les Groupements d'employeurs, Éditions Liaisons, 2008.
- Note sur les mises à disposition de personnel entre associations, CNAR Culture/Opale, 2007.
- DALICHOUX (Jean), Quelques conseils pour monter un groupement d'employeurs, CNAR Culture/Opale, 2007.

Webographie

- www.travail-emploi-sante.gouv.fr (rubrique « Fiches pratiques »)
- www.info-asso.org
- www.geiq.net
- www.groupement-employeurs-hn.com
- www.crge.com
- www.ge-rugby.com
- www.cultureproximite.org/article.php3?id_article=186http://leblogdesgroupementsdemployeurs.blogspot.com/
- www.pluriactivite.org
- www.profession-sport-loisirs.fr

Liens utiles

- www.ffjudo.com
- www.sports.gouv.fr
- www.associations.gouv.fr
- www.jeunesse-vie-associative.gouv.fr
- www.avise.org
- www.legifrance.gouv.fr
- www.urssaf.fr
- www.profession-sport-loisirs.fr